

**PENGARUH FAKTOR PERSONAL, FAKTOR ORGANISASIONAL, DAN  
FAKTOR NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI PADA *DRIVER* GO-JEK SOLO**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Disusun Oleh:

**MITA TRI ADI WINATA**  
**B 100 130 465**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH FAKTOR PERSONAL, FAKTOR ORGANISASIONAL, DAN  
FAKTOR NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI PADA *DRIVER* GO-JEK SOLO**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**MITA TRI ADI WINATA**  
**B 100 130 466**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Muzakar Isa, SE., M.Si**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH FAKTOR PERSONAL, FAKTOR ORGANISASIONAL, DAN  
FAKTOR NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI PADA *DRIVER* GO-JEK SOLO**

Oleh:

**MITA TRI ADI WINATA**  
**B 100 130 465**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Jumat, 10 Februari 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Dewan Penguji:**

1. **Drs. Agus Muqorobin, MM**  
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Basworo Dibiyo., SE., Msi**  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Muzakar Isa., SE., M.Si**  
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)  
(.....) ✓  
(.....)

**Dekan,**



**Dr. Syamsudin, SE, MM**

### PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Februari 2017

Penulis



Mita Tri Adi Winata

# **PENGARUH FAKTOR PERSONAL, FAKTOR ORGANISASIONAL, DAN FAKTOR NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA *DRIVER* GO-JEK SOLO**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional pada *driver* gojek cabang solo pada. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah *driver* ojek yang sudah bekerja sama dengan PT.Go-Jek Indonesia. Penyebaran kuesioner terhadap 75 responden *driver* gojek yang diambil secara convenience sampling.. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliability, dan uji analisis regresi linear berganda dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Dari uji hipotesis didapatkan hasil pengaruh faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan dengan t hitung masing-masing sebesar 2,593, 2,793, dan 2,148. Pada uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai probabilitas 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 61,5%

Kata kunci : faktor personal, faktor organisasional, faktor non organisasional, komitmen organisasional.

## **Abstract**

This study aims to determine the influence of personal factors, organizational factors, and non-organizational factors on organizational commitment on solo branch gojek driver. Samples taken in this research is a driver in the PT. Go-Jek Indonesia. Distributing questionnaires to 75 respondents driver gojek taken by convenience sampling. The analytical method used is the validity, reliability, and test multiple linear regression analysis with t-test, F and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). Hypothesis tests showed the influence of personal factors, organizational factors, and non-organizational factors on organizational commitment have significant influence with t respectively 2,593, 2,793, and 2,148. In the F test showed that together variable personal factors, organizational factors, and organizational factors non significant effect on organizational commitment with a probability value of 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ). And the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 61.5%

Keywords : personal factors, organizational factors, factors of non organizational, organisational commitment

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah.**

Era globalisasi telah merubah cara kehidupan manusia dan membuat perubahan aspek kehidupan manusia, seperti aspek ekonomi, sosial, dan budaya. Dalam bidang ekonomi hal tersebut mampu mempengaruhi industri perdagangan barang dan jasa. Oleh sebab itu karena adanya peningkatan teknologi, hal itu membuat manusia sangat membutuhkan teknologi yang canggih.

Banyaknya persaingan dalam bidang wirausaha di Indonesia, tidak mencakup kemungkinan ide kreatif pun juga semakin banyak. Beraninya pembuatan usaha baru dan strategi yang baru, hal tersebut membuat persaingan baru pula antar pebisnis dan para wiraswasta. Namun tenaga kerja dalam suatu perusahaan haruslah memiliki kriteria yang baik, agar perusahaan dapat maju dan berkembang dengan baik. Perekonomian Indonesia sekarang ini semakin terbuka dan memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri (Robbin, 2008).

Komitmen telah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Hal ini disebabkan dengan semakin berkembangnya komitmen organisasi pada diri seorang karyawan, akan mampu mengurangi gejala kerja negatif yang muncul pada organisasi, seperti pemogokan kerja karyawan, demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan *turnover*. Gejala-gejala kerja negatif tersebut, bila dibiarkan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman (Ismail dan Abidin, 2010 : 1)

Komitmen dibagi dalam dua jenis yaitu Komitmen Organisasional dan komitmen pekerjaan. Menurut Salancik (2005) dan Simon (2005) komitmen organisasional ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau pegawai itu sendiri. Pegawai bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu difikirkan oleh pekerja, oleh karena itu pegawai akan merasakan hubungan

yang rapat antara dirinya dan organisasi. Pegawai akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. Pegawai berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik.

Steers (1995:142) mendefinisikan komitmen sebagai sifat hubungan dengan organisasi. Seseorang mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi jika memperlihatkan: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, (3) kepercayaan terhadap penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Robbins,1998:140). Usaha membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi kemungkinan tetap bertahan dibandingkan dengan pegawai yang tidak komit.

Go-Jek adalah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Go-Jek sudah beroperasi di 10 Kota besar di Indonesia. Aplikasi dan perusahaan Go-jek sangat membantu pemasaran dalam bidang jasa ojek. Banyaknya karyawan dalam per kota, membuat PT.Go-Jek menciptakan suatu komitmen yang baik agar berjalannya sistem tersebut. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan. (Steers dan Porter;Sopiah,2008:164)

Pembentuk komitmen dalam PT.Go-Jek adalah SDM (Sumber Daya Manusia), dimana dalam diri karyawan diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu, misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat

digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi(Steers dan Porter dalam Sopiah, 2008:164)

PT.Go-Jek harus mampu memiliki kemahiran, pemikiran yang disumbangkan oleh pekerja, sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak perusahaan, hal tersebut adalah faktor organisasional. Jika faktor organisasional ini sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan maupun karyawan, maka komitmen organisasional akan terbentuk dengan baik (Steers dan Porter dalam Sopiah, 2008:164). Selain faktor organisasional, faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (yang menjadi tanggung jawab karyawan) disebut sebagai faktor non organisasional (Steers dan Porter dalam Sopiah, 2008:164). Faktor ini dapat diukur melalui kecakapan (kemampuan dan ketelitian) dan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan). Semakin sesuai faktor organisasional dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan (Rahayu, 2011).

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor non organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada *driver* .GO-JEK Cabang Solo.

## **1.2 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh faktor personal terhadap Komitmen Organisasional pada *Driver* GOJEK INDONESIA cabang Solo
- b. Untuk mengetahui pengaruh faktor organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada *Driver* GOJEK INDONESIA cabang Solo
- c. Untuk mengetahui pengaruh faktor non organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada *Driver* GOJEK INDONESIA cabang Solo
- d. Untuk mengetahui faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada *Driver* GOJEK INDONESIA cabang Solo



### **1.3 Pengertian Faktor Personal**

Faktor personal dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Faktor personal sebagai langkah utama dalam sebuah perencanaan pada perusahaan. Faktor personal yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers dan Porter yaitu meliputi job expectations, psychological contract, job choice faktor, karakteristik personal.

### **1.4 Pengertian faktor organisasional**

Pengertian faktor organisasional adalah keahlian dasar seorang pegawai yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi komitmen organisasional pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, bahkan melebihi standar. apalagi memiliki keunikan dari pegawai yang lain dengan sendirinya pegawai tersebut memperoleh Komitmen Organisasional yang begitu tinggi. Menurut Steers dan Porter hal – hal yang mempengaruhi faktor organisasional pada komitmen organisasi meliputi, initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

### **1.5 Pengertian faktor non organisasional**

Faktor non organisasi merupakan bagian dari pekerjaan. Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor non organisasi tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama dalam pekerjaan tersebut dengan Komitmen Organisasional telah dihasilkan. Menurut Panggabean (2004:130) “Faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”.

Faktor non organisasi merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan

jenis pekerjaan lainnya. Seorang pegawai dalam bekerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, saling percaya dan saling menghormati tugas serta wewenang masing-masing sehingga didapat suatu proses kerja yang saling bersinergi atau sama lain, dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal dari angket atau biasa disebut dengan kuesioner yang disebarkan kepada responden dan hasil wawancara yang dilakukan dengan responden. Sumber data di peroleh langsung melalui driver Go-Jek Solo dan penyebaran data dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden, dengan menggunakan convenience Sampling dimana peneliti memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja, atau yang kebetulan bertemu dengan peneliti yang dijadikan sampel sesuai persyaratan dari populasi yang ada. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Dimana :

Y = komitmen organisasional

$\beta_0$  = Intercept

konstan  $\beta_1, \beta_2, \beta_3 =$

Koefisien regresi

$X_1$  = faktor personal

$X_2$  = faktor organisasional

$X_3$  = faktor non organisasi

$e$  = *Disturbance error* ( Variabel Penganggu )

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Pengaruh Faktor Personal terhadap komitmen organisasi**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Faktor Personal berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini telah dibuktikan dengan  $t$  hitung sebesar  $2,593 > t$  tabel =  $1,994$ . Hal ini menunjukkan bahwa adanya signifikan antara Faktor Personal terhadap Komitmen Organisasi pada *driver* Go-Jek Solo.

#### **3.2 Pengaruh Faktor Organisasional terhadap Komitmen Organisasi.**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Faktor Organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini telah dibuktikan dengan  $t$  hitung sebesar  $2,793 > t$  tabel =  $1,994$ . Hal ini menunjukkan bahwa adanya signifikan antara Faktor Organisasional terhadap Komitmen Organisasi pada *driver* Go-Jek Solo.

#### **3.3 Pengaruh Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasi.**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Faktor Non Organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini telah dibuktikan dengan  $t$  hitung sebesar  $2,148 > t$  tabel =  $1,994$ . Hal ini menunjukkan bahwa adanya signifikan antara Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasi pada *driver* Go-Jek Solo.

### **4. PENUTUP.**

#### **4.1 Kesimpulan**

- a. Koefisien  $\beta_1$  sebesar  $0,426$  menunjukkan Faktor Personal berpengaruh positif dan signifikan karena  $T$  hitung  $2,593 > T$  tabel  $1,994$  terhadap komitmen Organisasi. Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa Personal berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.
- b. Koefisien  $\beta_2$  sebesar  $0,297$  menunjukkan Faktor Personal berpengaruh positif dan signifikan karena  $t$  hitung  $2,93 > t$  tabel  $1,994$  terhadap Komitmen Organisasi. Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

- c. Komitmen  $\beta_3$  sebesar 0,19 menunjukkan factor Personal berpengaruh positif dan signifikan karena  $t$  hitung  $2,148 > t$  tabel  $1,994$  terhadap Komitmen Organisasi. Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa non organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.
- d. Berdasarkan uji  $t$  menunjukkan bahwa nilai hasil dari  $t$  hitung Variabel Personal sebesar  $2,593$ , Variabel Organisasional  $2,793$  dan Variabel Non Organisasional sebesar  $2,148$  dan nilai  $t$  tabel  $= 1,994$ , ini berarti bahwa  $t$  hitung  $> t$  tabel maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasi secara individu.
- e. Berdasarkan uji  $F$  menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar  $37,813$ , angka tersebut berarti  $f$  hitung  $> f$  tabel sehingga keputusannya menolak  $H_0$ . Dengan demikian secara simultan Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional signifikan mempengaruhi kepuasan Komitmen Organisasi. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasi.
- f. Dari hasil perhitungan determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,571$ , hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Personal, Organisasional dan Non Organisasional) menjelaskan variasi Komitmen Organisasi di *driver* Go-Jek Indonesia Cabang Solo sebesar  $61,5\%$  dan  $28,8\%$  dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.
- g. Berdasarkan hasil analisis regresi liner berganda menunjukkan bahwa Variabel Personal mempunyai pengaruh paling dominan dibandingkan pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor non organisasional signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasi.

#### 4.2 Saran-Saran

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

- a. Penulis diharapkan mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban atau dengan membacakannya, sehingga jawaban dari responden dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya.
- b. Peneliti Yang Akan Datang, diharapkan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang, sehingga akan menyempurnakan kekurangan-kekurangan atau kelemahan dalam hasil penelitian yang berhubungan dengan Komitmen organisasi dengan menambah-menambah variabel-variabel untuk melengkapinya, misalnya gaji, komunikasi dan lain-lain.
- c. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah obyek penelitian dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali obyek penelitian dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chungtai, AAmin dan Rohail Zafar. 2006. "Antecedents and consequences of organizational Commitment Among Pakistan University Teacher" *Applied H.R.M research*, 2006, 11 (1) : 39-64.  
<http://applyhim.asp.radkard.edu/chungtai.pdf>. 10 januari 2012.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Edisi Kedua.
- Ismail dan Abidin (2010) yang berjudul *Tinjauan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Pekerja dalam Organisasi*.
- Mistiani, S. sos, Puslitbank Strahan Balitbank Dephan. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Dihadapkan Dengan Konseling Dalam Tingkat Produktifitas Dan Prestasi Kerja Suatu Organisasi*.
- Noralel Ismail dan NorHasni Zaenal Abidin. 2010. *Tinjauan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Pekerja terhadap organisasi*. *Dinamika Sosial*
- Sahertian, Pieter. (2010) *Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasi, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, Vol.12 No.2 , 156-169
- Salancik, G. (1997). *Commitment and the control of organizational behaviour and belief*. Chicago : St. Clairpress.

- Shukor Abdul, 1991. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap intensi luar". Tesis UGM Yogyakarta (tidak di publikasikan) Jakarta.
- Sofiyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edi 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Grup, Jakarta.
- Rakhmad, Jalaludin. 2012. Psikologi Komunikasi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbin, Stephen P. & Judge Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke 12, Salemba Empat : Jakarta